

القيادة المتسامية وأثرها على الرضاء الوظيفي بالتعليم بالمملكة العربية السعودية

قدمت هذه البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في كلية
العلوم الإنسانية بتخصص القيادة التربوية

اسم الطالبة

نورة مطلق القحطاني

الرقم الأكاديمي

٢٤٢٠٠٠٨٧٠

المشرف الثاني

المشرف الرئيسي

العام الجامعي ١٤٤٦-٢٠٢٤

المقدمة

تعتبر القيادة المتسامية أسلوباً قيادياً حديثاً يركز على تحسين القيم الإنسانية والروح الجماعية في بيئة العمل. وفي المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، تتمتع هذه القيادة بأهمية خاصة نظراً للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تشهدها المنطقة. أبحث عن التوجيه ويهدف إلى خلق بيئة عمل إيجابية تشجع على التعاون وتعزز شعور الأفراد بالانتماء، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.

وتتجلى آثار القيادة المتسامية في تحسين الثقة بين المديرين والمعلمين، مما يساعد على تحسين أداء العمل وزيادة الدافعية للعمل. في السياق الثقافي والاجتماعي للمنطقة الشرقية، حيث تلبي التقاليد العربية الأصيلة متطلبات العصر الحديث، تلعب القيادة المتسامية دوراً مركزياً يحقق التوازن بين الأهداف الفردية والجماعية. ولذلك فإن دراسة تأثير هذه القيادة على الرضا الوظيفي يمكن أن توفر معلومات قيمة تساعد المنظمات على تحسين بيئة العمل وزيادة إنتاجية الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على النمو الاقتصادي والاجتماعي في المنطقة.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في فهم العلاقة بين القيادة المتسامية والرضا الوظيفي بالتعليم بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية على الرغم من الأهمية المتزايدة للقيادة المتسامية في تعزيز بيئات العمل الإيجابية، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات التي تتناول تأثير هذا النوع من القيادة على الرضا الوظيفي في السياق السعودي يواجه العديد من المعلمين تحديات تتعلق بالتحفيز والالتزام، مما يؤثر سلبيًا على أدائهم ورضاهم عن العمل لذا، فإن فهم كيفية تأثير القيادة المتسامية على الرضا الوظيفي يمكن أن يساعد في تحسين المناخ التنظيمي وزيادة الإنتاجية.

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة لعدة أسباب:

١. تحسين الأداء المؤسسي: من خلال فهم العلاقة بين القيادة المتسامية والرضا الوظيفي، يمكن للمؤسسات تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.
٢. تعزيز بيئة العمل: القيادة المتسامية تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية، مما يؤدي إلى زيادة التعاون والابتكار بين الموظفين.
٣. تلبية احتياجات الموظفين: من خلال التركيز على القيم الإنسانية والاحترام، يمكن للقادة تلبية احتياجات الموظفين بشكل أفضل، مما يعزز من رضاهم وولائهم للمؤسسة.
٤. توجيه السياسات الإدارية: نتائج الدراسة يمكن أن تساعد في توجيه السياسات الإدارية نحو اعتماد أساليب قيادة أكثر إنسانية، مما يساهم في تحسين المناخ التنظيمي.

٥. تسليط الضوء على التحديات: من خلال دراسة هذه العلاقة، يمكن تحديد التحديات التي تواجه تطبيق القيادة المتسامية في المدارس، مما يساعد في تطوير حلول فعالة.

فرضيات الدراسة

١. الفرضية الأولى: هناك علاقة إيجابية بين ممارسة القيادة المتسامية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المدارس بالمنطقة الشرقية.

٢. الفرضية الثانية: تؤثر القيادة المتسامية بشكل مباشر على التزام المعلمين وولائهم للمدرسة.

٣. الفرضية الثالثة: تساهم القيادة المتسامية في تقليل معدلات الدوران الوظيفي من خلال زيادة الرضا الوظيفي.

أهداف الدراسة

١. تحديد العلاقة: تهدف الدراسة إلى تحديد العلاقة بين القيادة المتسامية والرضا الوظيفي في المدارس بالمنطقة الشرقية.

٢. تحليل التأثيرات: تحليل تأثير القيادة المتسامية على التزام المعلمين وولائهم للمدرسة.

٣. تقديم توصيات: تقديم توصيات للمدرسة حول كيفية تطبيق أساليب القيادة المتسامية لتعزيز الرضا الوظيفي.

٤. تسليط الضوء على التحديات: التعرف على التحديات التي تواجه تطبيق القيادة المتسامية في بيئات العمل.

تساؤلات الدراسة:

١. ما هو تأثير القيادة المتسامية على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية؟
 - تهدف هذه التساؤل إلى استكشاف العلاقة بين أسلوب القيادة المتسامية ورضا المعلمين عن وظائفهم.
٢. كيف تؤثر العلاقات الإنسانية التي يخلقها القادة المتسامون على بيئة العمل في المدارس؟
 - يركز هذا التساؤل على فهم كيفية تأثير العلاقات الإيجابية على الرضا الوظيفي.
٣. ما هي العوامل التي تعزز أو تعيق القيادة المتسامية في المؤسسات التعليمية؟
 - يسعى هذا التساؤل إلى تحديد العوامل المؤثرة في تطبيق القيادة المتسامية.
٤. هل هناك اختلافات في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين الذين يعملون تحت قيادة متسامية وأولئك الذين يعملون تحت قيادة تقليدية؟
 - يهدف هذا التساؤل إلى مقارنة مستويات الرضا الوظيفي بين مجموعتين مختلفتين من القادة.

فروض الدراسة :

١. توجد علاقة إيجابية بين القيادة المتسامية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.
 - يُفترض أن القادة الذين يتبعون أسلوب القيادة المتسامية سيحققون مستويات أعلى من الرضا الوظيفي بين المعلمين.

٢. تؤثر العلاقات الإنسانية الإيجابية التي يخلقها القادة المتسامون بشكل مباشر على تحسين الرضا الوظيفي.

• يُفترض أن وجود علاقات جيدة بين القادة والمعلمين يعزز من شعورهم بالرضا.
٣. توجد عوامل معينة تعزز من فعالية القيادة المتسامية في المدارس، مثل التدريب والدعم المؤسسي.

• يُفترض أن وجود دعم مؤسسي وتدريب مناسب يمكن أن يساهم في تعزيز القيادة المتسامية.

٤. سيكون هناك فرق ملحوظ في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين الذين يعملون تحت قيادة متسامية وأولئك الذين يعملون تحت قيادة تقليدية.
• يُفترض أن المعلمين الذين يعملون تحت قيادة متسامية سيشعرون برضا وظيفي أكبر مقارنة بالآخرين.

الدراسات السابقة

١- دراسة إبراهيم مرزوق أبو عرار (٢٠٢٣) بعنوان القيادة المتسامية وأثرها على الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية :

هدفت دراسة إبراهيم مرزوق أبو عرار إلى الكشف عن القيادة المتسامية وأثرها على تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية، تكونت عينة الدراسة من ١٣٥ (mm) المعلمين في منطقة النقب التعليمية، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، توصلت الدراسة إلى مستوى متوسط (٣.٤٧) للقيادة المتسامية للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية، وجاء مجال السلوكيات بمستوى متوسط (٣.٥٠) وبالمرتبة الأولى، تلاه مجال القيم والتوجهات) بمتوسط حسابي (٣.٤٧) وبمستوى متوسط، وتلاه المجال (الروحانيات) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٢) وبمستوى متوسط توصلت الدراسة إلى مستوى متوسط (٣.٥٦) للرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وهذا يدل على وجود ارتباط بين القيادة المتسامية والرضا الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.20).

٢-دراسة صدام حسين علي يحيى (٢٠٢٢) بعنوان القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر المدرسين :

هدفت دراسة صدام حسين علي يحيى إلى التعرف الى القيادة المتسامية لدى مديري المدارس ١ من ٢٢ وجهة نظر مدرسيهم ، من خلال الاجابة على ما مستوى القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم بشكل عام ، هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم تبعا لمتغيرات الجنس ، التخصص ، سنوات الخدمة) ، اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، وتألف مجتمع البحث الحالي من مدرسي المدارس المتوسطة في مدينة الموصل للعام الدراسي (٢٠٢١ - ٢٠٢٢) اذ بلغ عدد المدرسين في المدارس المتوسطة لمدينة الموصل بجانبها اليمين واليسر (٢٦٩٩) تدريسياً وتكونت عينة البحث من (٣٣٦) من مدرسي المدارس المتوسطة في مدينة الموصل . ولأجل تحقيق هدف البحث قام الباحثان ببناء مقياس (القيادة المتسامية وبعد التحقق من صدق وثبات اداة البحث أصبحت بصيغتها النهائية مكونة من (٣٢) فقرة ، استخدم الباحثان الوسائل الاحصائية المناسبة ، لتحقيق اهداف البحث مستعينا ببرنامج الحقيبة الإحصائية (spss) للعلوم الاجتماعية في تحليل البيانات المتعلقة بهذا البحث متمثلة بالاختبار التائي لعينة واحدة ، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، ومعامل الارتباط بيرسون ، والاختبار التائي لمعامل الارتباط ، ونسبة اتفاق الخبراء لمعرفة مدى صلاحية فقرات المقياس ، ومعامل الفا كرونباخ ، وبعد تحليل البيانات إحصائيا أظهرت النتائج ما يأتي : لدى مديري المدارس المتوسطة مستوى مرتفع من القيادة المتسامية من وجهة نظر مدرسيهم. لا يوجد فروق ذوات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس ، التخصص ، سنوات الخدمة في مستوى القيادة المتسامية بين افراد عينة البحث . وقدم الباحثان عدة توصيات منها ان تقوم وزارة التربية بفتح دورات تدريبية لمديري المدارس المتوسطة في جميع المديرية العامة في العراق لغرض اطلاعهم على انواع القيادة ومنها القيادة المتسامية من اجل اكساب المهارات اللازم مما ينعكس ايجابا على المدرسين ، تشجيع مديري المدارس المتوسطة على إعداد الخطط الاستراتيجية الابداعية ومتابعة تطبيقها.

المنطلقات النظرية للدراسة:

القيادة المتسامية هي مفهوم يتجاوز الأساليب التقليدية للقيادة، حيث تركز على القيم الإنسانية، الأخلاق، والتفاعل الإيجابي بين القائد والمرؤوسين. في سياق التعليم بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، يمكن تحديد بعض المنطلقات النظرية لدراسة هذا الموضوع:

١. نظرية القيادة المتسامية

تستند هذه النظرية إلى فكرة أن القادة المتسامين يسعون لتحقيق أهداف أعلى من مجرد النجاح الشخصي أو المادي. إنهم يركزون على تطوير الآخرين، وتعزيز بيئة عمل إيجابية، مما يؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي.

٢. نظرية الدافع الذاتي

تعتبر هذه النظرية مهمة لفهم كيف يمكن للقيادة المتسامية أن تؤثر على الرضا الوظيفي. عندما يشعر المعلمون بأنهم مدعومون من قبل قادتهم، فإن ذلك يعزز من دافعهم الذاتي ويزيد من التزامهم تجاه العمل.

٣. نظرية العلاقات الإنسانية

تؤكد هذه النظرية على أهمية العلاقات بين الأفراد في بيئة العمل. القيادة المتسامية تعزز من هذه العلاقات من خلال التواصل الفعال والدعم العاطفي، مما يساهم في تحسين الرضا الوظيفي.

٤. نظرية التغيير التنظيمي

تعتبر القيادة المتسامية عنصراً أساسياً في إدارة التغيير داخل المؤسسات التعليمية. من خلال تعزيز ثقافة التسامح والدعم، يمكن للقادة المتسامين أن يساهموا في خلق بيئة تعليمية أكثر إيجابية، مما يؤثر بشكل مباشر على رضا المعلمين والموظفين.

المنهجية وطرق البحث:

استخدمت الدراسة منهج الوصفي

أدوات الدراسة :

وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات

حدود الدراسة :

حدود مكانية:

المنطقة الشرقية – المملكة العربية السعودية

حدود زمانية:

للعام ٢٠٢٤-٢٠٢٥

حدود بشرية:

شاغلي وظائف التعليم المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية .

مجتمع وعينة الدراسة:

شاغلي وظائف التعليم بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية .

مصطلحات الدراسة :

القيادة المتسامية :

القيادة المتسامية اصطلاحاً:

بأنها نمط قيادي يتسم بالتعاون بين القائد والآخرين من خلال التنسيق بين جهودهم لتوسيع نطاق العمل وتحقيق الرفاهية والرخاء في العلاقات الإنسانية، وتقبل الآخر من جانب والمشاركة الفاعلة في صنع القرارات الجماعية والشفافية من جانب آخر، حيث ركز بمفهومه الأساس على الجانب الروحي الذي يسهم في تحقيق الأهداف بمستوى عال من الإتقان والإنجاز".

القيادة المتسامية اجرائياً:

بأنها التأثير الإيجابي على شاغلي الوظائف التعليمية في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية من حيث تقوم الثروات الفكرية والمهارات الكامنة؛ لتحقيق الأهداف والمخرجات بمستوى عال من الكفاية من خلال التركيز على الأبعاد الآتية: القيم والتوجهات السلوكيات الإيثارية والروحانية، سمو الأخلاقي وهذا يتطلب الغوص في أعماق الذات والقيم والصفات النبيلة .

الرضا الوظيفي :

تعريف رضا الوظيفي اصطلاحاً :

هو مشاعر العاملين تجاه أعمالهم، وهذه المشاعر تنتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، وبالتالي فإنه كلما قلة الفجوة بينما تقدمه الوظيفة العامل وبينما ينبغي أن يحصل عليه من هذه الوظيفية كلما زاد رضا العاملين .

تعريف الرضا الوظيفي إجرائياً:

تستخدم مفهوم الرضا الوظيفي للإشارة إلى: مدى استقرار العامل وولائه وشعوره بالانتماء إلى المؤسسة، من خلال علاقاته مع قادة المؤسسة .

قائمة المراجع :

- ١- عصماني ، مريم (٢٠١٧) . - القيادة والرضا الوظيفي. - الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة ..
- ٢- عودة ، موسى خليل محمد . (٢٠٢٣) - القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس و علاقتها بالتفكير الإبداعي والابتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية أنموذج مقترح . - فلسطين :الجامعة الى العربية الأمريكية.
- ٣- أبو عدار ، ابراهيم مرزوقة. (٢٠٢٣) . - القيادة المتسامية وأثرها على تحقيق الرضا الوظيفي على علمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية . - فلسطين : الجامعة العربية الامريكية .
- ٤- قاسم ، آلاء جلال مصطفى . (٢٠٢٣) - القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الخاصة الاردنية وعلاقتها بالسمعة التنظيمية. - حزيران: جامعة الشرق الأوسط.
- ٥- آل سعد ، عائشة خالد عبد الحممد. (٢٠٢٣). - تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي في الخطوط الجوية القطرية . - قطر : جامعة قطر.
- ٦- يحيى ، صدام حسين علي (٢٠٢٢) . - القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر المدرسين . - العراق : جامعة الموصل .